



日本の労働社会の変革 —ジェンダーの視点—

2021年12月2日
一橋大学名誉教授
木本喜美子

本日のストーリー

◦ 非正規の増大と、女性労働がかかえる問題を考える

◎10月28日 横浜市のお秋葉由美さんの講義

⇒ 問題の根底にあるもの：「男性稼ぎ主モデル」

・・・それを支えてきた日本的雇用慣行

・・・そのもとでの結婚観・ジェンダー観とは？

⇒ 現在、このモデルは大きく揺らいでいる

・・・新しい未来?!を探る必要があるのでは？

私たちはいま、どのあたり？： 第二次世界大戦後から

- 1945年：敗戦
- 1950年代後半から1960年代：高度成長期
- 1973年：オイルショック→低成長期へ
- 1980年代：経済大国へ
- 1993年：バブル経済の崩壊
- 「失われた10年」・・・「失われた20年」
 - ※2008年：リーマンショック
 - ※2011年：東日本大震災

(1) 日本的雇用慣行とジェンダー

◦ 日本的雇用システム

▲ 正社員（メンバーシップ型）

▲ 非正社員（ジョブ型）

→ 正社員：新規学卒者が就職活動

・ 企業内教育訓練

・ 年功賃金・企業内福祉

・ 頻繁な異動・移動

・ 長時間労働、「サービス残業」

= 企業社会への強いコミットメント ⇒ 大企業の男性正社員

→ その陰画としての非正社員 ⇒ 女性、若者

日本的雇用慣行への入り口としての 新卒一括採用

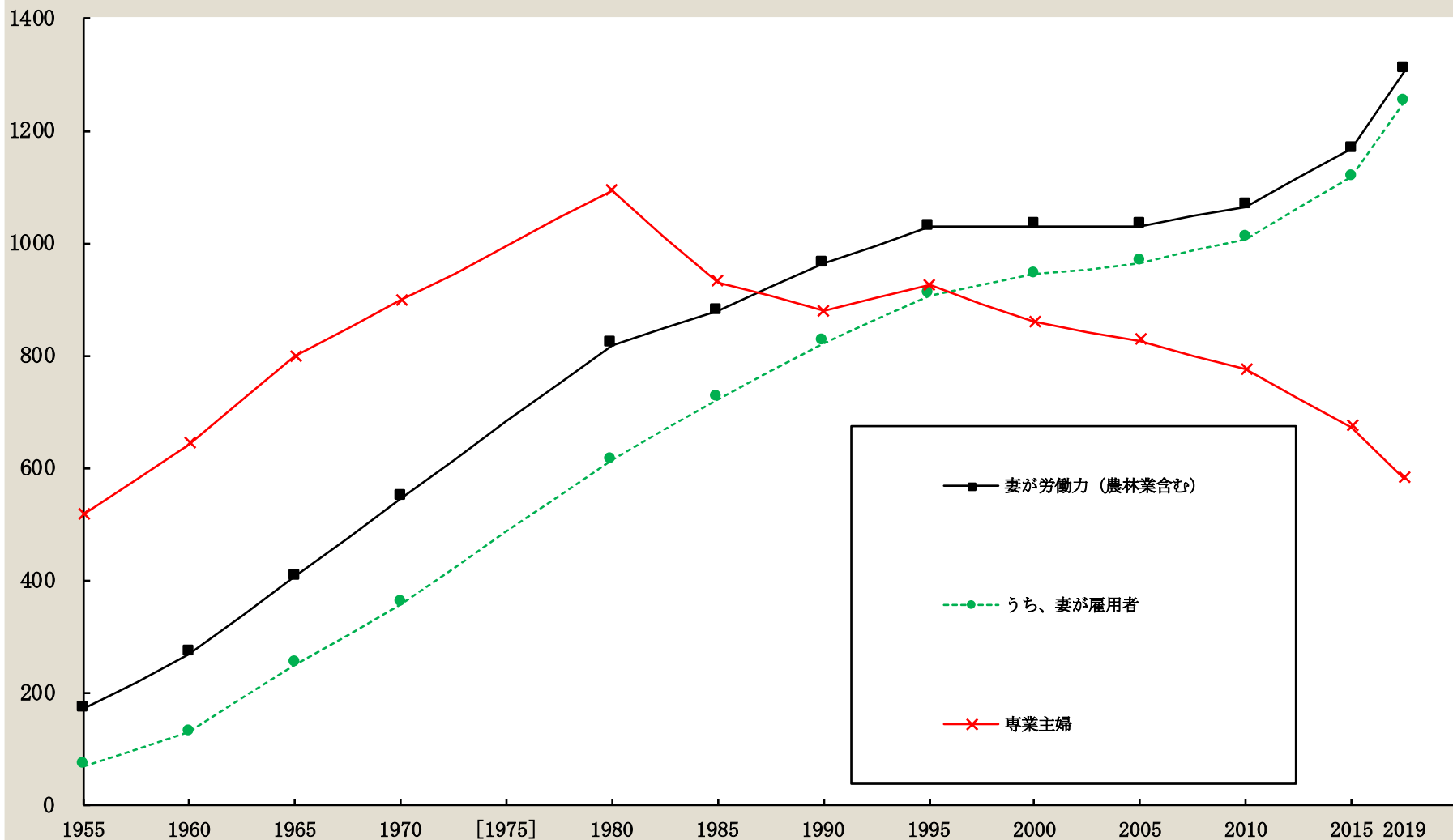
- 「素人」を迎え入れ、企業内で人材育成する
← 学校歴や専門にも配慮はするが、社内訓練を受容する素直さ、協調性が求められる
 - 「就活」がシステムティックに展開
 - ・ ・ ・ 女性はあらかじめ排除されていた時代があった
 - (= 女性は長期雇用に耐ええない人材とみなされたため)
- VS. 男女雇用機会均等法 (1985年)

日本的雇用慣行のもとでの結婚・家族像

- 男性正社員は家族の唯一の稼ぎ主
 - ⇒ 「働き過ぎ」状態に限りなく傾斜する傾向
 - = 職場に呑み込まれた「会社人間」へ
 - 女性は早期退職し、「職場の花」から「三食昼寝付き」へと「永久就職」=専業主婦へ
 - ・・・しかし家計の必要から、やがてパートに
- 会社人間 + 専業主婦 (or パート主婦)

図1 共稼ぎ世帯数の推移(夫がサラリーマン世帯)

(万世帯)



(出所) 総務省『国勢調査』(1955年~1970年)、『労働力調査特別調査報告』(1980年~2000年)及び『労働力調査』(2005年以降)より作成。なお、1975年はデータが存在しない。

主婦化：政策的バックアップ

◦1980年代には、一連の「主婦優遇」制度

・・・「内助の功」の評価

△民法の配偶者法定相続分の引き上げ（1980年）

△パート所得の特別減税（1984年）

△サラリーマン世帯の主婦年金の創出（1985年）

△所得税の配偶者特別控除（1986年）＝103万円の壁

→→→主婦は、働かない方がお得です？！

・・・現在も、この制度が生きている！！

「男性稼ぎ主モデル」のもとで

- 性別分業家族：女性を専業主婦（あるいはせいぜいパート主婦）とし、家庭の守り手役割を担うことを「よし」とする政策
 - 女性が働いても低賃金に留まることを当然視
- ・ ・ ・ このモデルに揺らぎをもたらした2要因
- ①非正規化の進行
 - ②共稼ぎ化の時代へ



(1) まとめ：日本的雇用慣行とジェンダー

① 男性稼ぎ主型の家族の成立

= <会社人間化する夫 + 専業主婦orパート主婦>
の組み合わせ・・・「標準家族」

② 女性労働の周辺化

◆ 低賃金

◆ 女性管理職がきわめてわずか

図2 雇用形態・性・年齢別賃金分布

※就業構造基本統計調査より

2020年：男性

2020年：女性

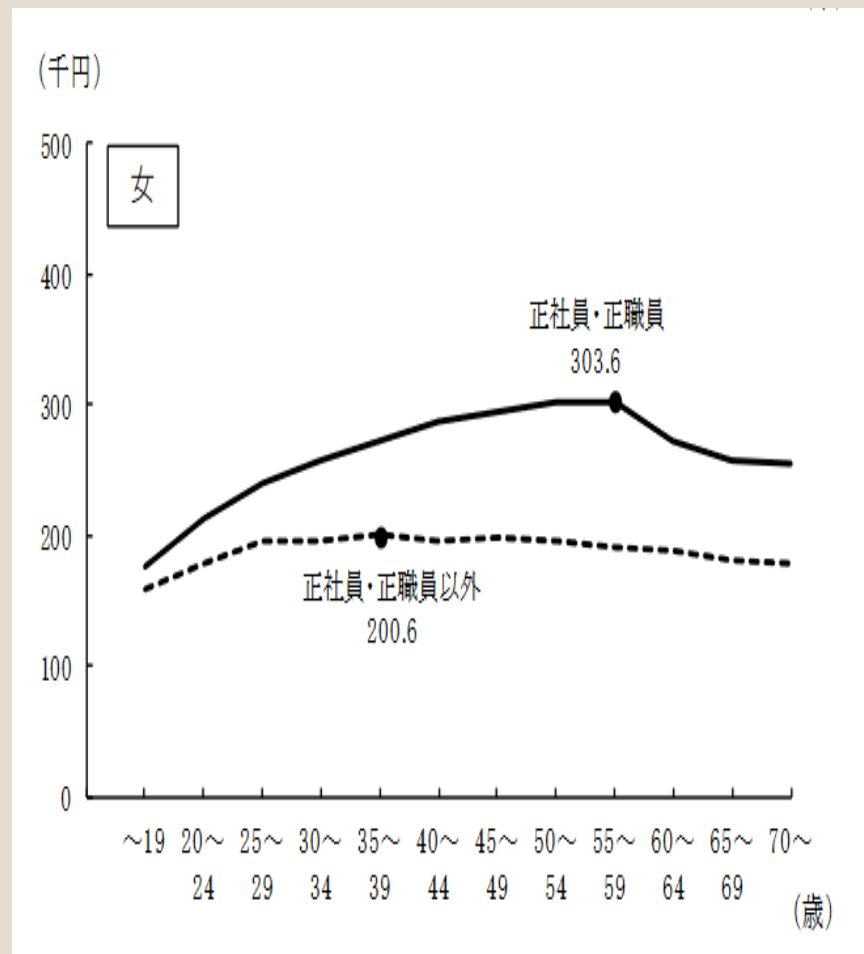
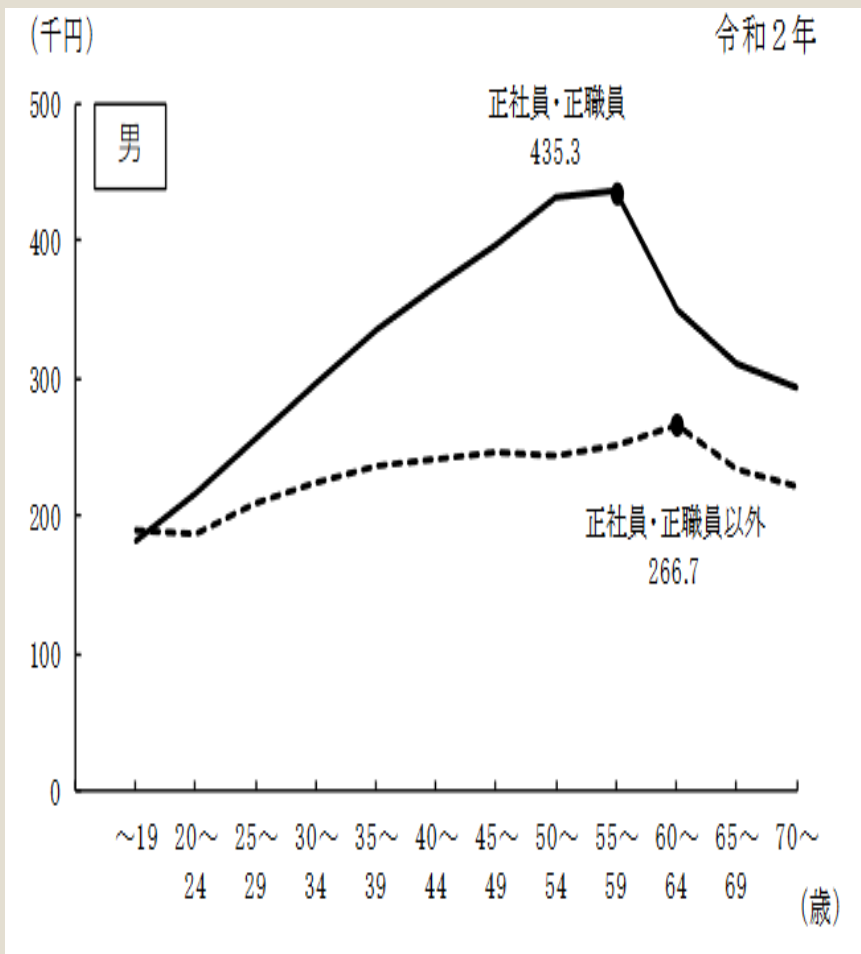


図3 OECD各国の男女賃金格差

(中央値賃金:報告書から)

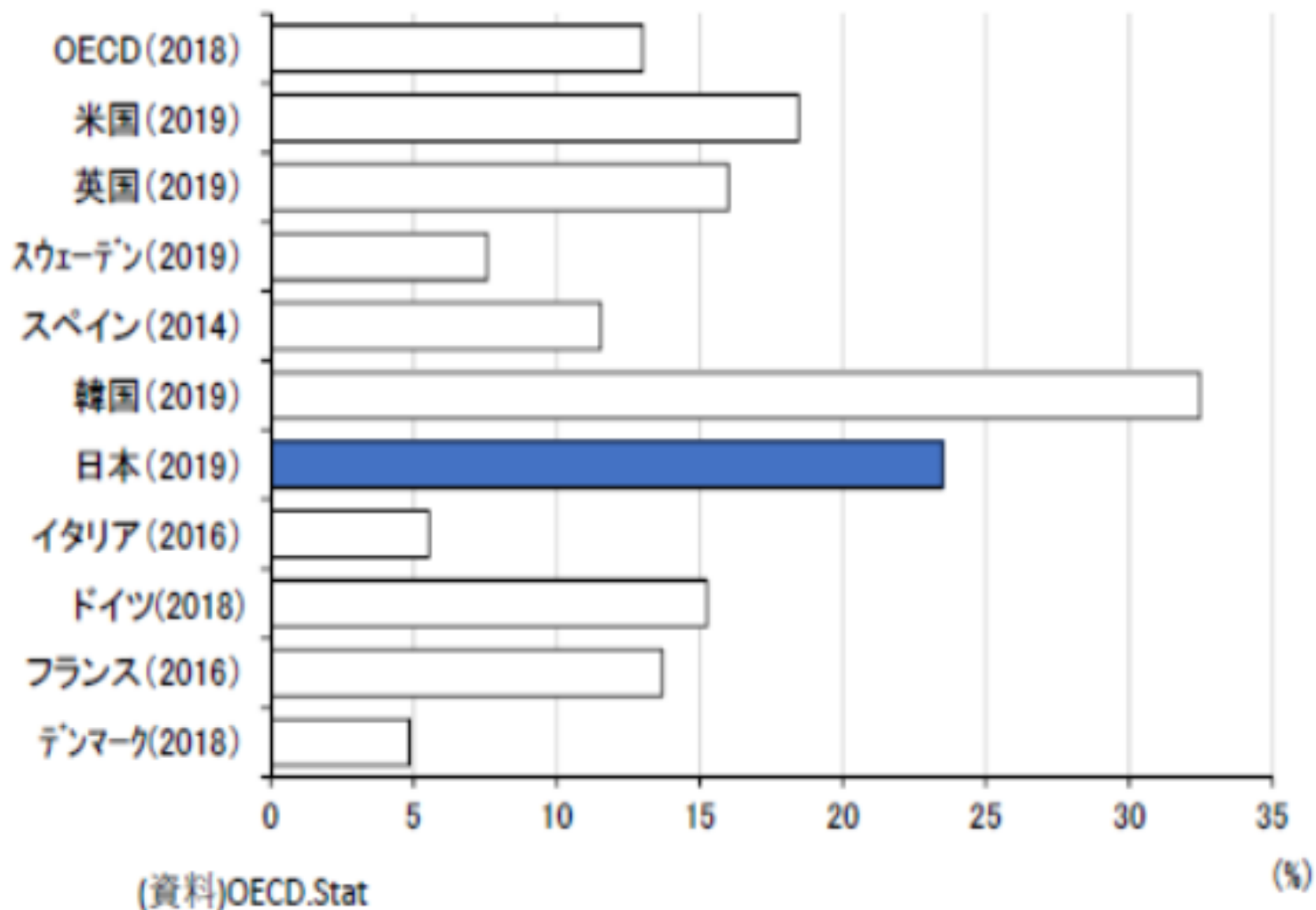
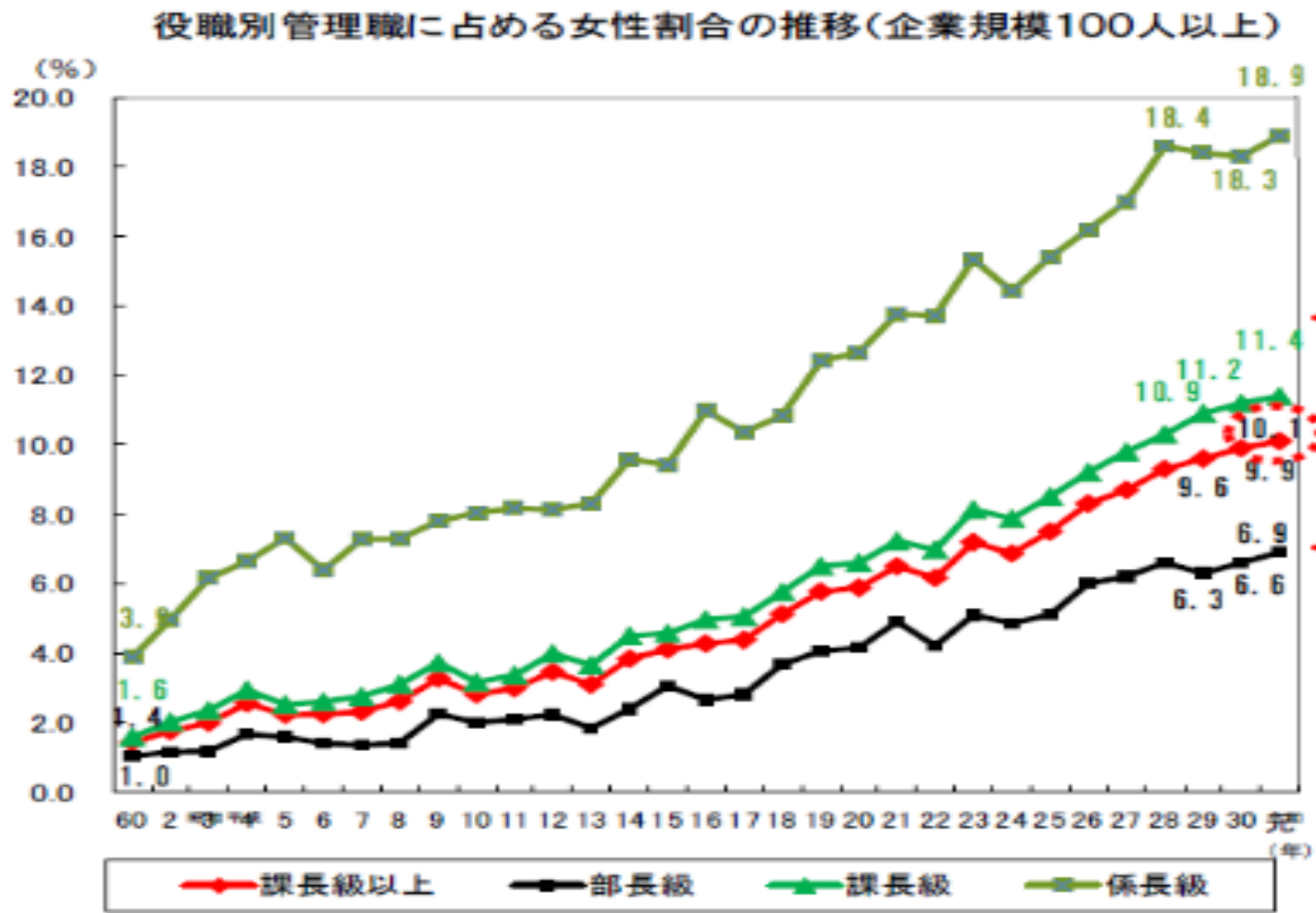


図4 女性管理職比率の推移



係長級は
18.9%

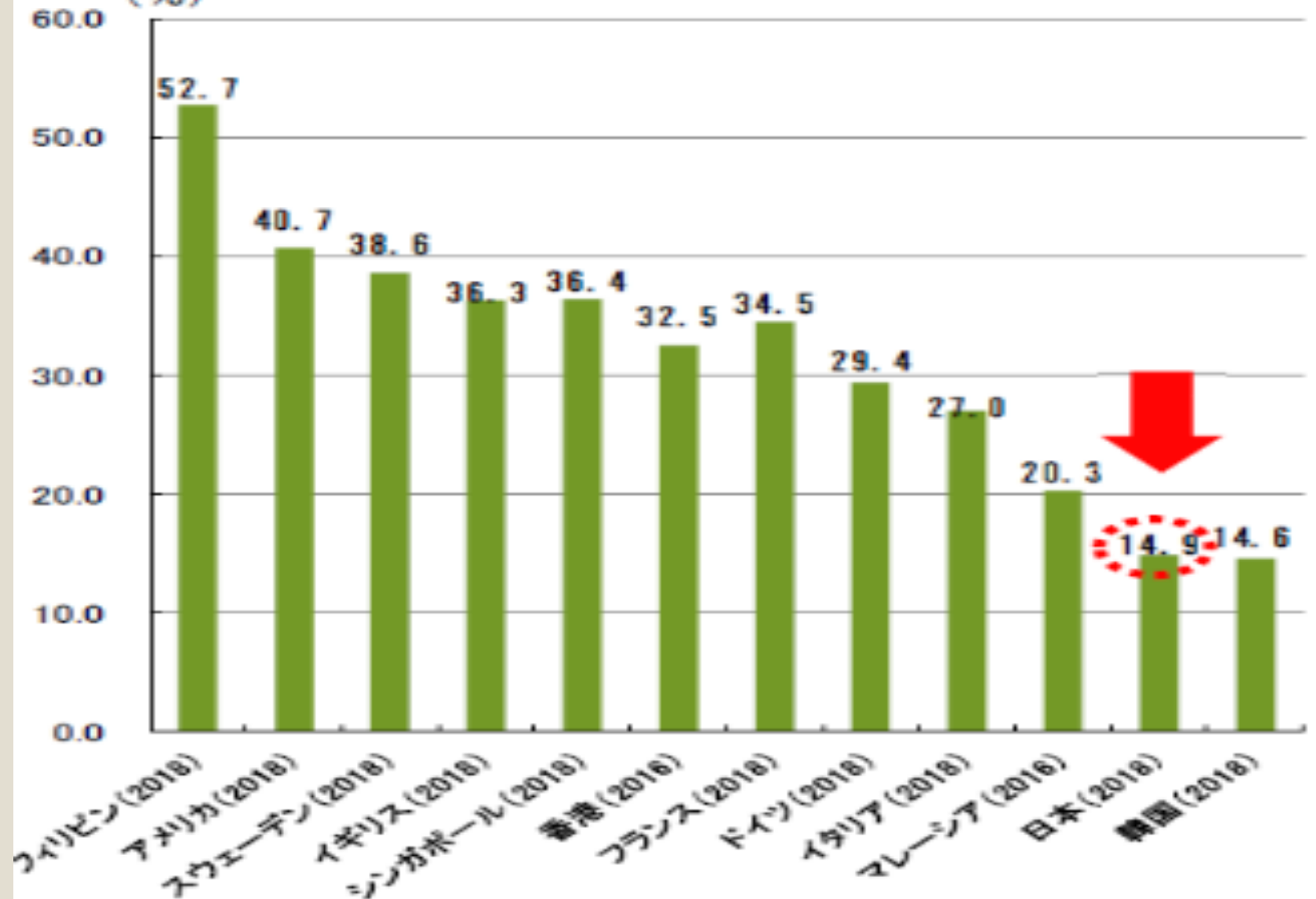


平均10.1%

厚生労働省「令和元年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較

(%)

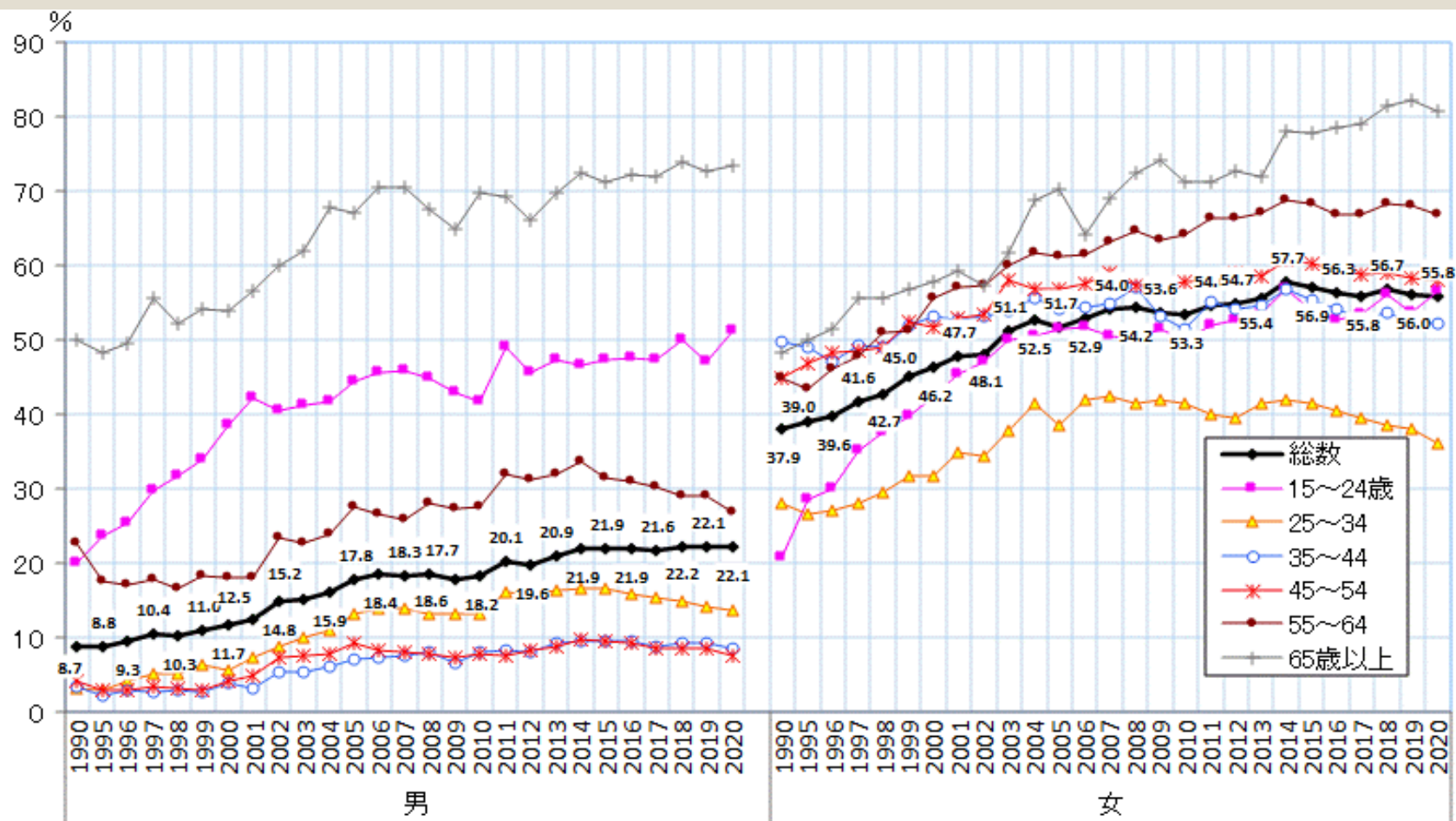


総務省統計局「平成30年労働力調査」、
(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2019」

(2) 日本的雇用慣行の揺らぎと 非正規化の進行

- 雇用慣行の見直し：日経連,1995,『新時代の日本的経営』⇒従来型の正社員層（役職昇進、昇給）を絞り込み、
「雇用柔軟型グループ」（=有期雇用契約）の増大へ
- バブル崩壊、グローバル化の進展のなか、さまざまな「雇用柔軟型」を拡大=労働市場の規制緩和をつぎつぎに展開（契約社員、派遣社員、パート、アルバイト等）・・・・・・・・「非正規」として括られた

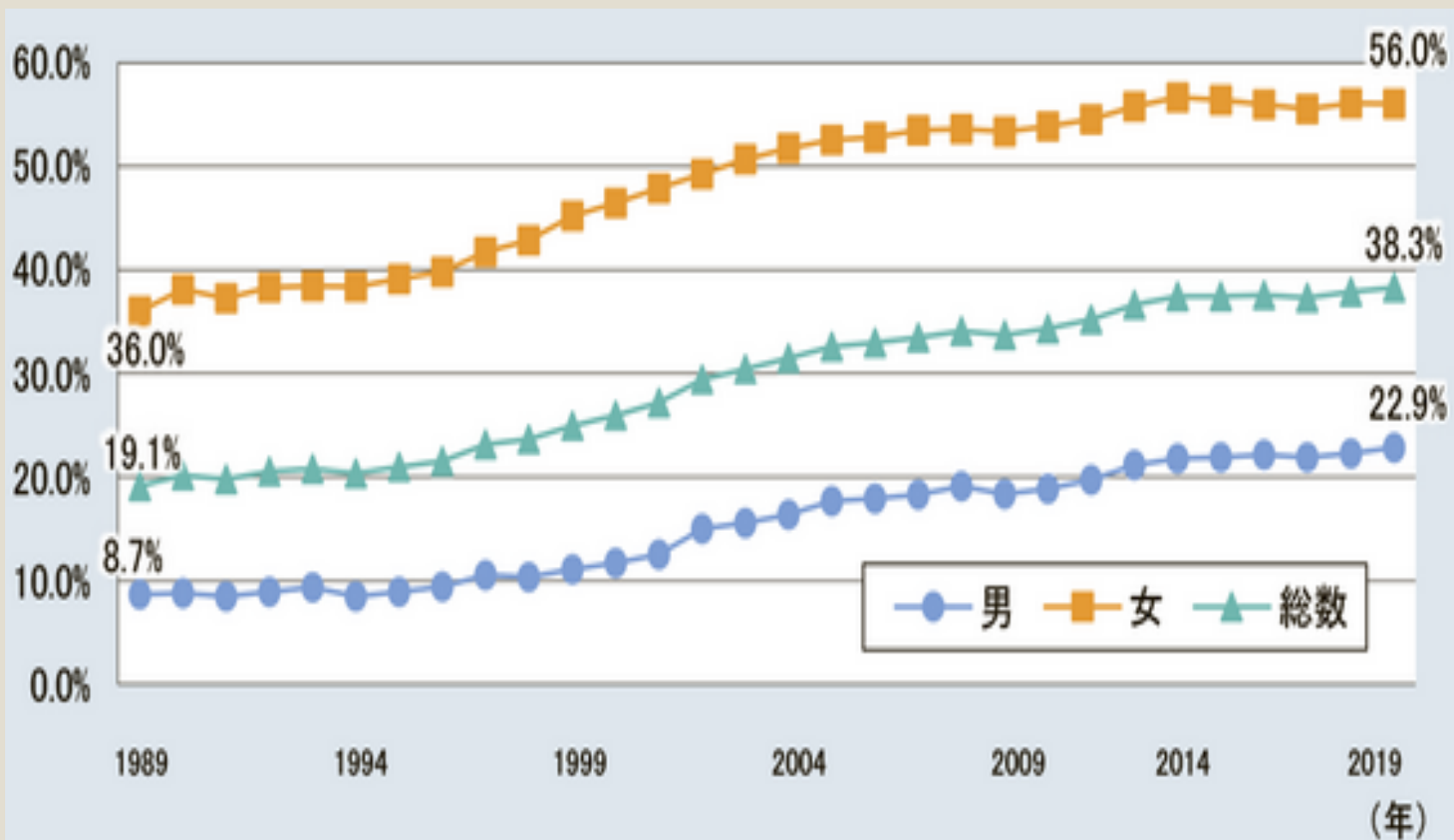
図6 男女別非正規雇用者比率の推移



(注) 非農林業雇用者(役員を除く)に占める割合。1~3月平均(2001年以前は2月)。非正規雇用者にはパート・アルバイトの他、派遣社員、契約社員、嘱託などが含まれる。数値は男及び女の総数の比率。2011年は岩手・宮城・福島を除く。

(資料) 労働力調査(詳細集計)

図7 男女別非雇用者比率の推移



資料：2001年以前は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は「労働力調査 詳細集計」
(注) 「非正規の職員・従業員」が役員を除く雇用者に占める割合である。

女性労働が抱える問題

- 日本的雇用慣行からはじかれ、周辺化された歴史が長い
- 非正規化が与えたインパクトの深さ

※M字型カーブとL字型カーブ

図8 雇用者数の減少(労働力調査:報告書から)

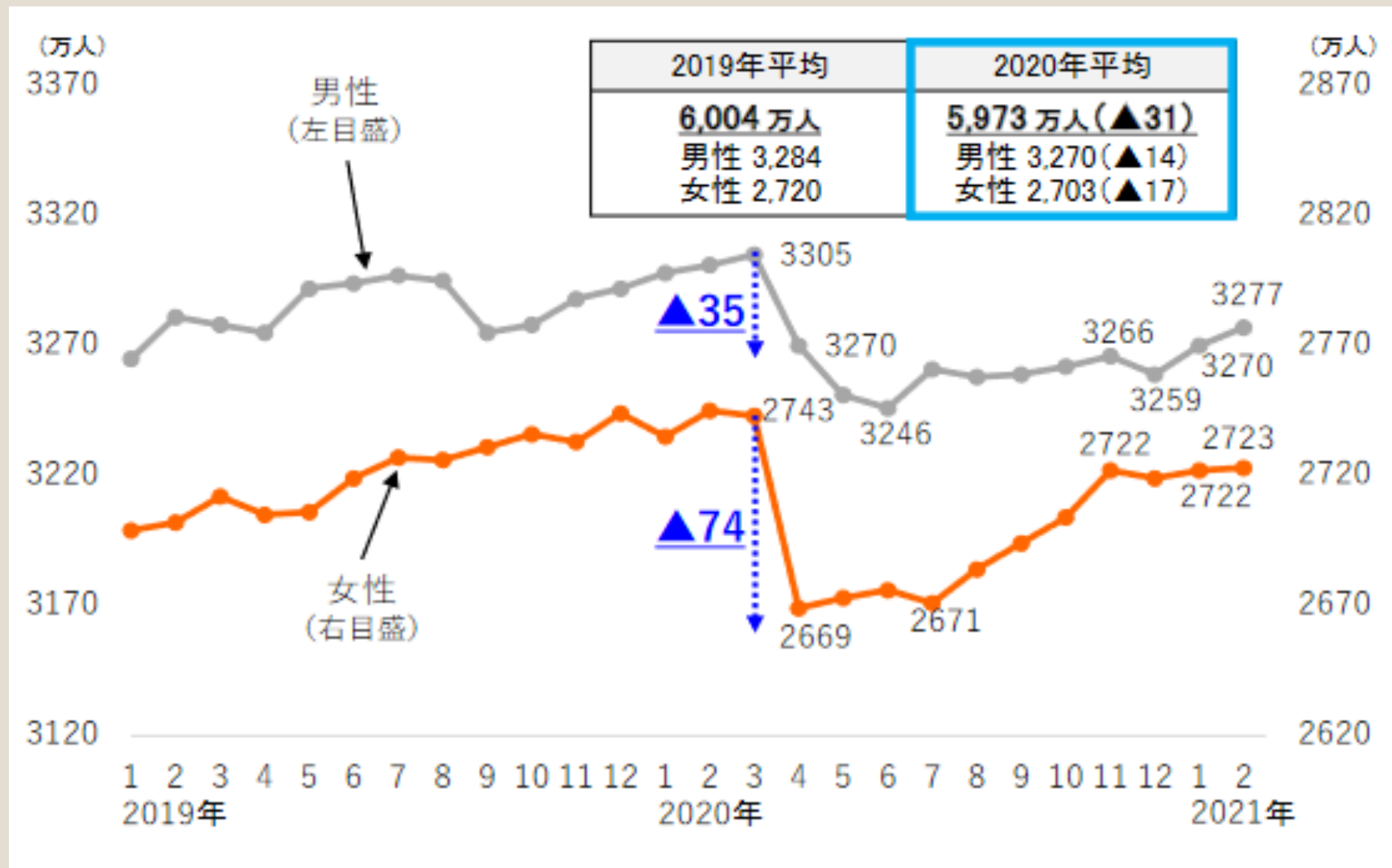
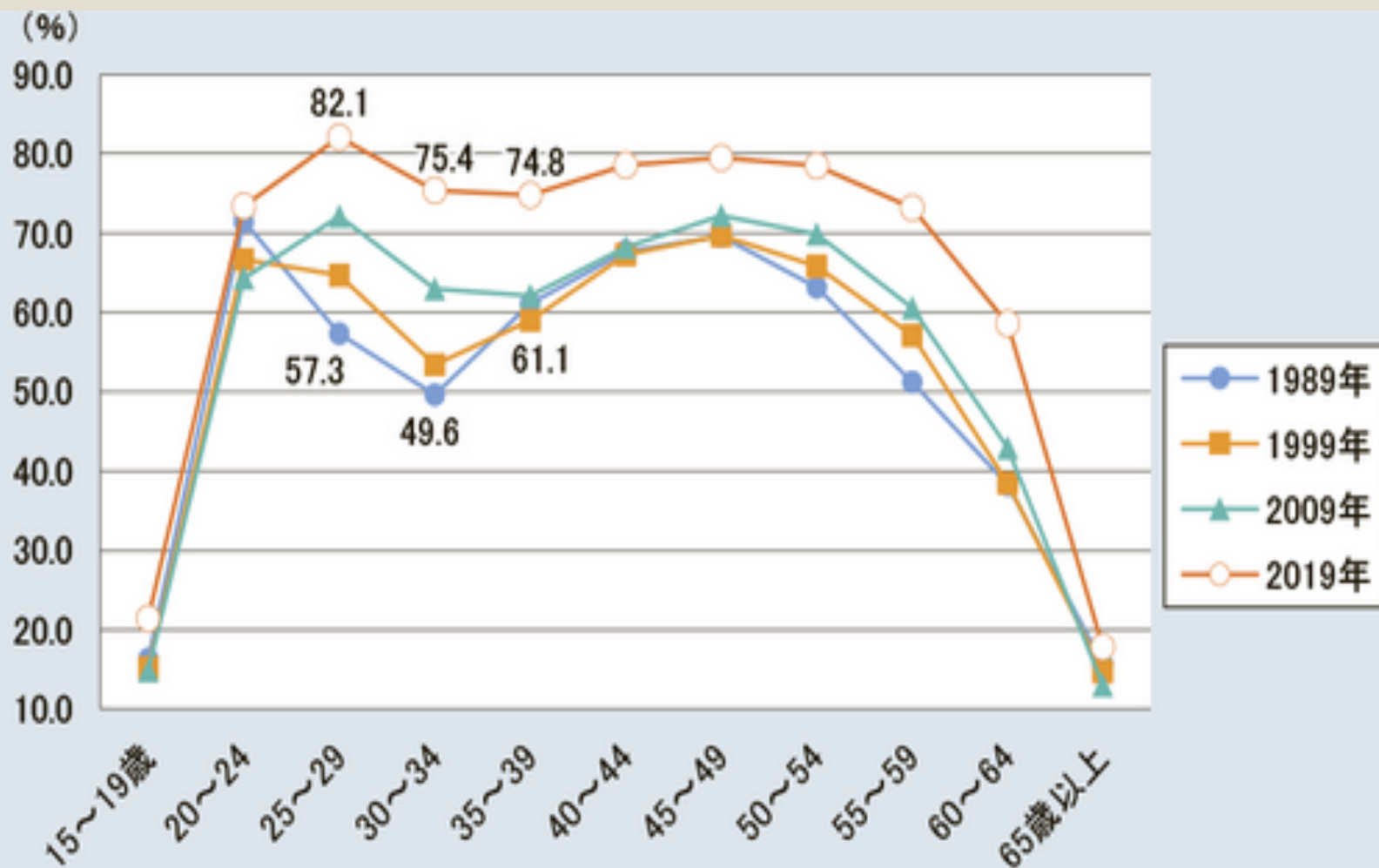


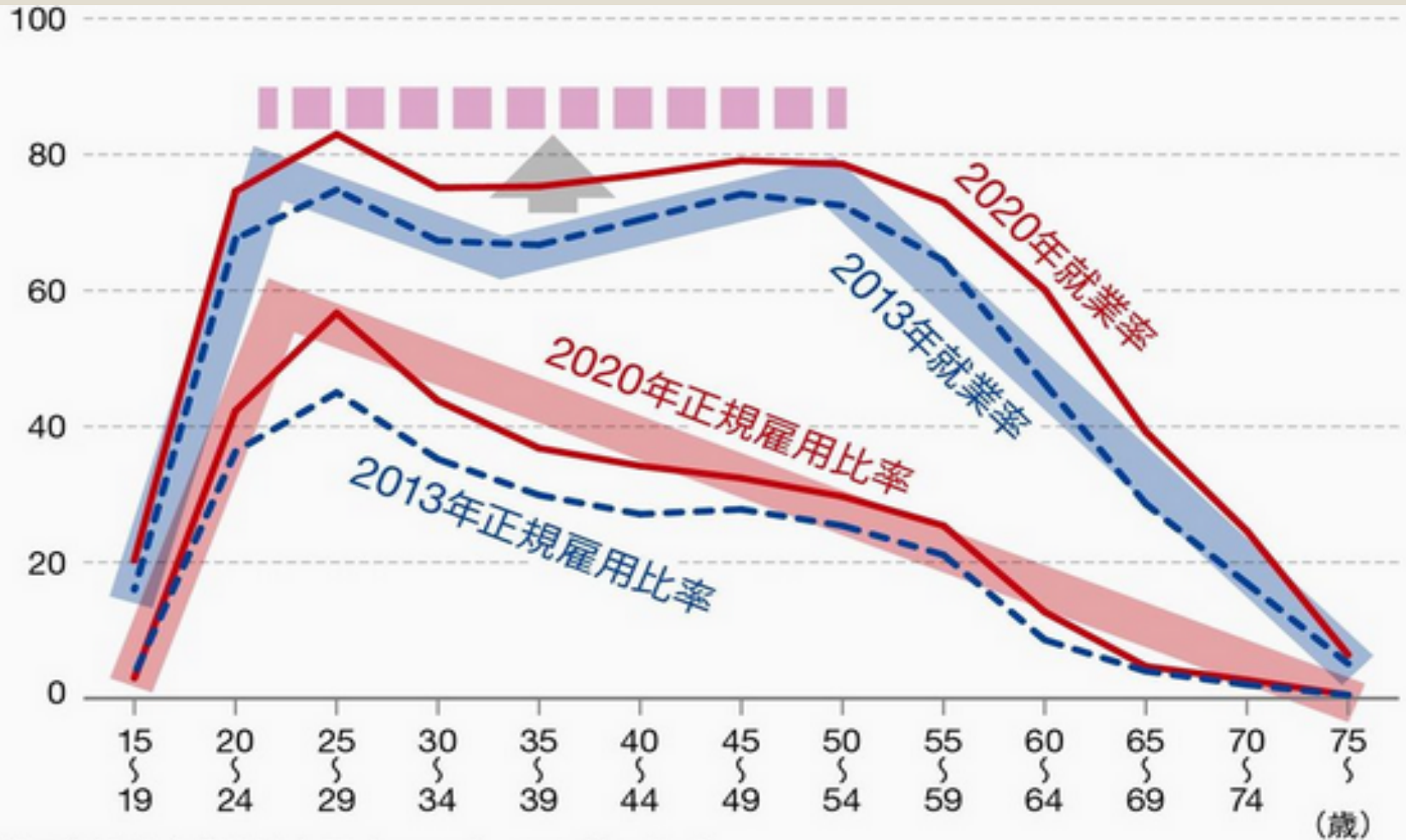
図9 女性の年齢階級別労働力率の推移



資料：総務省統計局「労働力調査」

(注) グラフ中の数値は下線付きが2019年、斜字が1989年である。

図10 女性の就業率と正規雇用比率
 -M字カーブとL字カーブ-



(出所)総務省「労働力調査」のデータを基に作成
 (注)人口に占める就業者または正規労働者の割合

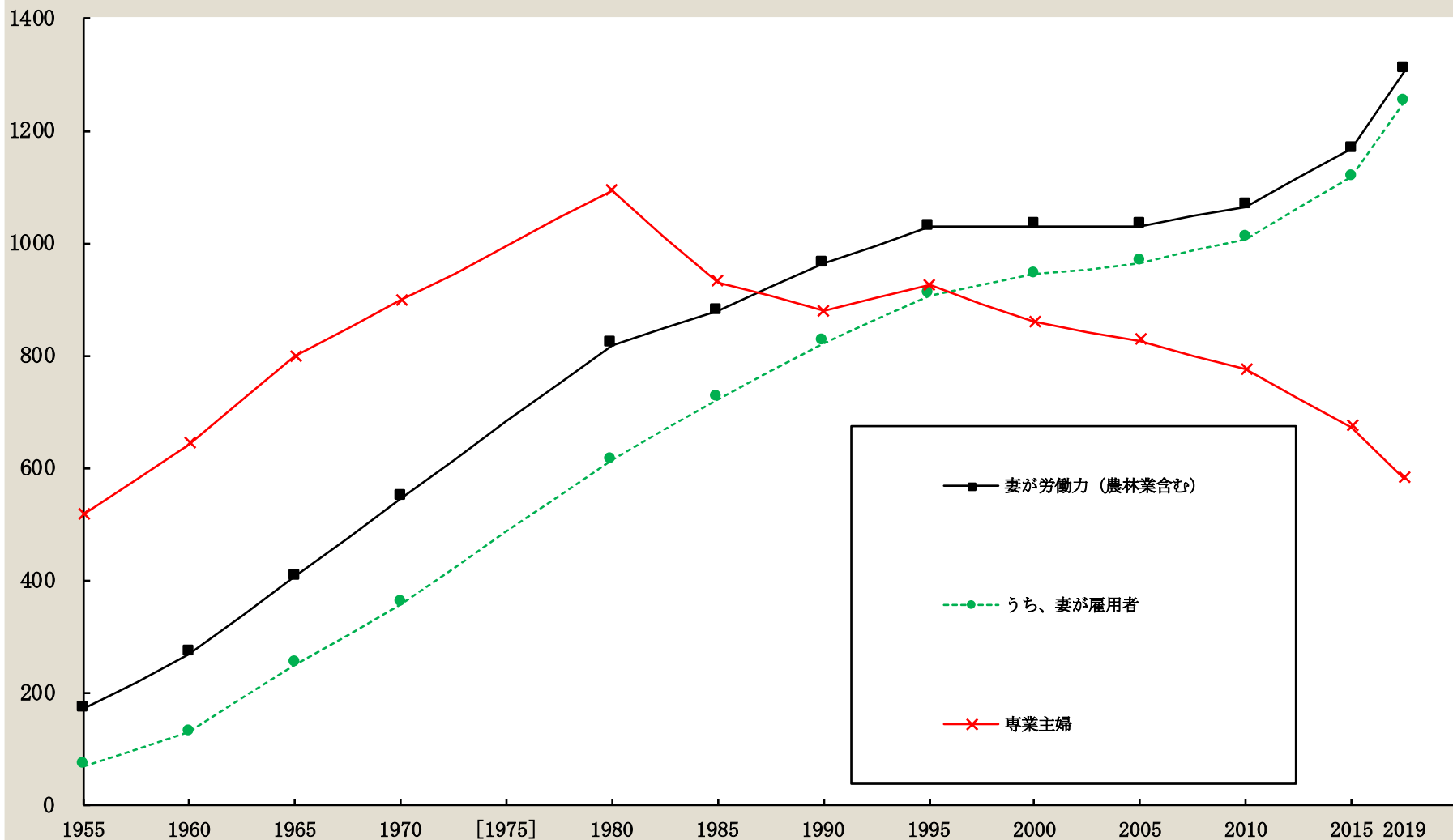
M字型カーブの変容とL字型カーブ

- M字型カーブの変形：働き続ける女性の増大＋晩婚化
- L字型カーブ：24～25歳をピークに正規女性が減少の一途をたどる＝非正規女性が56％という現実
- 日本的雇用慣行の守備領域の縮小と非正規化の進行＝男性の稼働力の弱体化＝共稼ぎ化への推進力



図1 共稼ぎ世帯数の推移(夫がサラリーマン世帯)

(万世帯)



(出所) 総務省『国勢調査』(1955年~1970年)、『労働力調査特別調査報告』(1980年~2000年)及び『労働力調査』(2005年以降)より作成。なお、1975年はデータが存在しない。

(3) 共稼ぎ化の展開 —いま、何が必要か??—

◆2019年：男性雇用者＋無業の妻 571万世帯
雇用者の共稼ぎ 1240万世帯
家計収入割合：妻が正規：非正規 = 4 :
2

◆夫婦の勤め先収入計に対する妻の収入割合
[総理府家計調査]
2000年：11.0% ⇒ 2020年：18.0%

◆2010年～：出産後の専業主婦割合の減少傾向
= 出産後の就業継続が上回る = 歴史的変化?!

出産後の女性の就労継続はなぜ 「歴史的変化」なのか？

- これまでは、子育ての目処がたった女性の就労化が中心
- 育児休業法による継続的就労（一人目、二人目、、、）・・・両立支援策の一定の成果
- 保育体制？・・・待機児童問題？

図11 出産前後の妻の就業変化(第1子の出生年別)

※社会保障・人口問題研究所 第15回出生動向基本調査(2015年)より

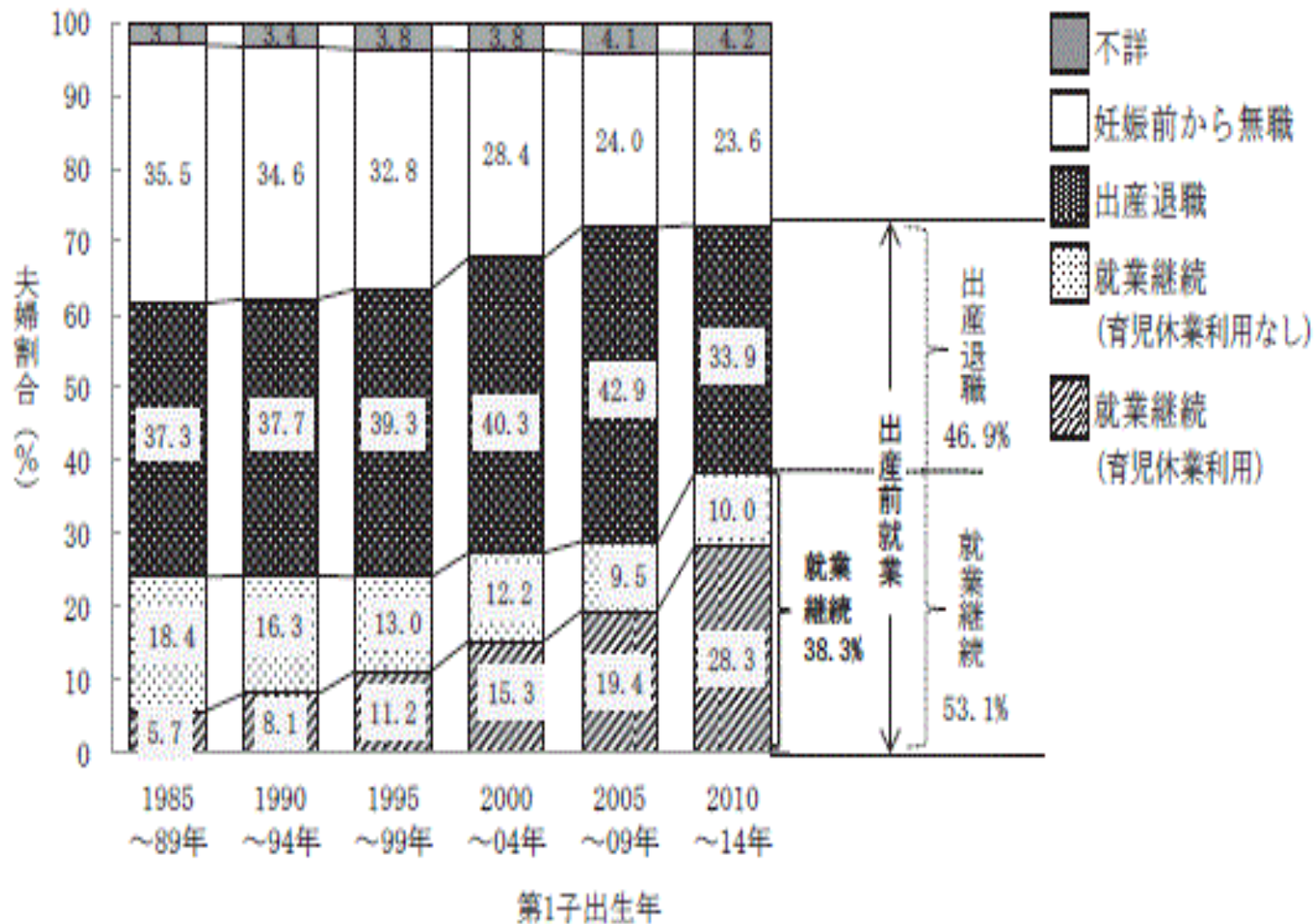


図12 妻の継続就業率

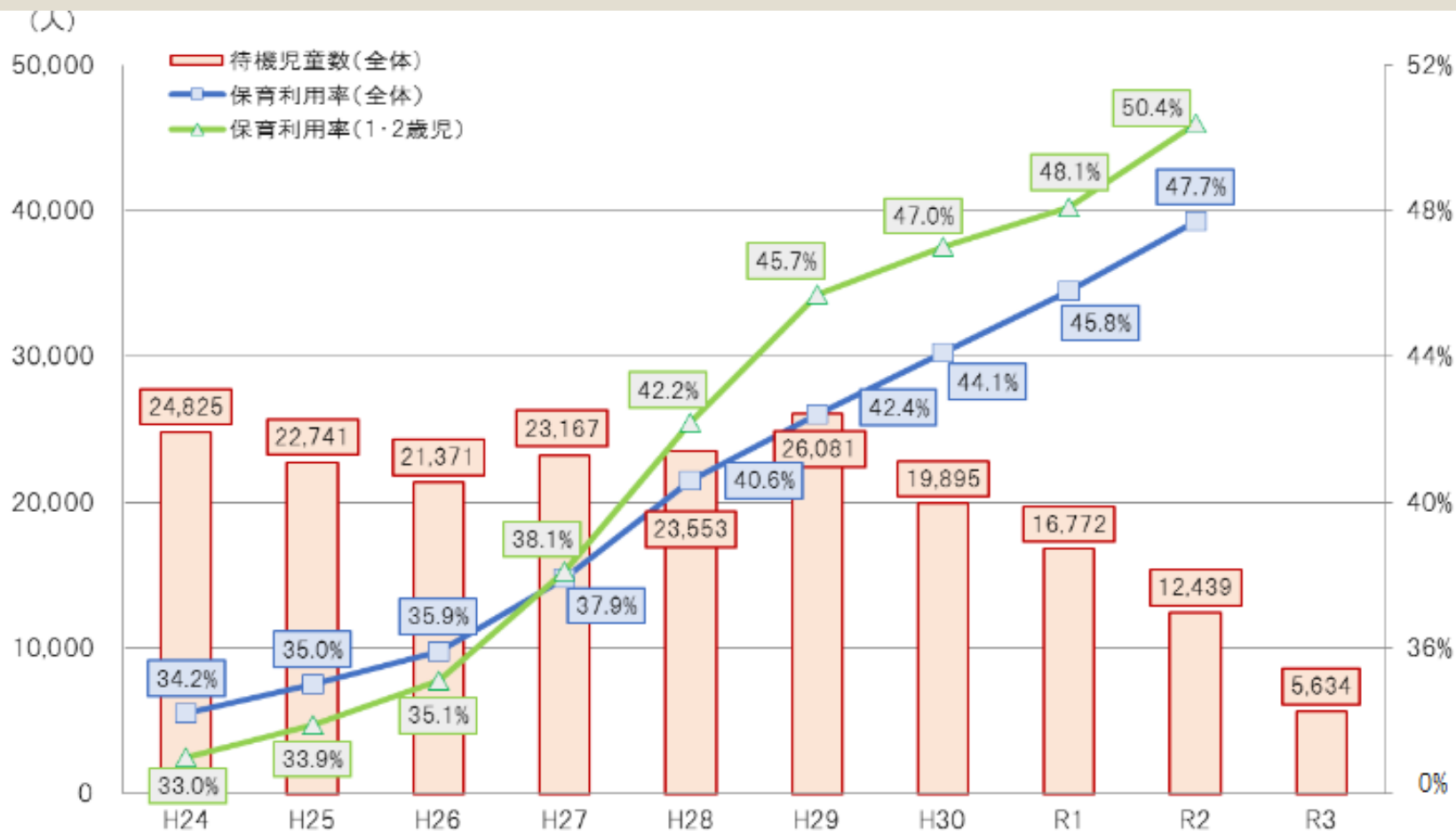
※出生動向基本調査より

結婚年/子の 出生年	結婚前後	第1子出 生前後	第1子妊娠前の従業上の地位			第2子 出生前後	第3子 出生前後
			正規の職員	パート・派 遣	自営業主・ 家族従業 者・内職		
1985~89年	60.3%	39.2 (9.2)	40.7 (13.0)	23.7 (2.2)	72.7 (3.0)
1990~94年	62.3	39.3 (13.0)	44.5 (19.9)	18.2 (0.5)	81.7 (4.3)	81.9 (16.3)	84.3 (17.6)
1995~99年	65.1	38.1 (17.6)	45.5 (27.8)	15.2 (0.8)	79.2 (-)	76.8 (28.8)	78.1 (19.1)
2000~04年	71.7	40.5 (22.6)	52.4 (37.5)	18.1 (2.2)	71.4 (2.5)	79.2 (33.5)	77.0 (27.6)
2005~09年	71.8	40.3 (27.0)	56.5 (46.3)	17.6 (4.7)	71.1 (2.2)	76.3 (43.2)	81.0 (30.7)
2010~14年	81.3	53.1 (39.2)	69.1 (59.0)	25.2 (10.6)	73.9 (8.7)	78.1 (51.3)	79.1 (45.0)

注：図表Ⅱ-4-5、図表Ⅱ-4-6に同じ。就業継続率は、結婚前・妊娠時に就業していた妻に占める結婚後・出産後に就業を継続していた妻の割合、()内は育児休業制度を利用して就業を継続した割合を示す。

図13 待機児童数及び保育所利用率の推移

※厚生労働省2021年8月27日より



(注) 令和3年の保育所利用率については、前年に国勢調査を実施した関係で直近の就学前児童数が今後公表される予定であるため、集計を行っていない。

図14 保育所数の推移

※厚生労働省2021年8月27日より

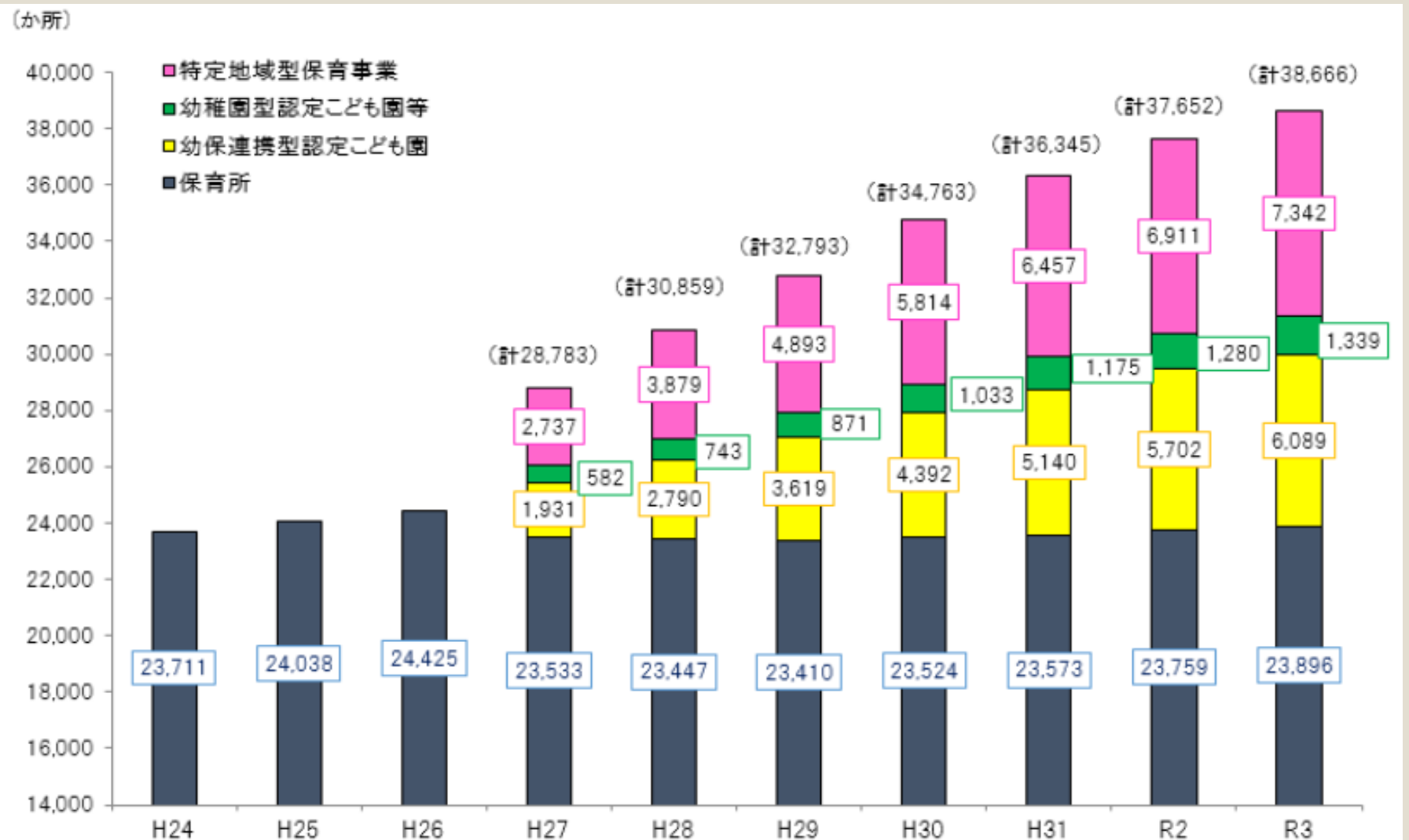


図15 高齢化率の推移

2. アジア

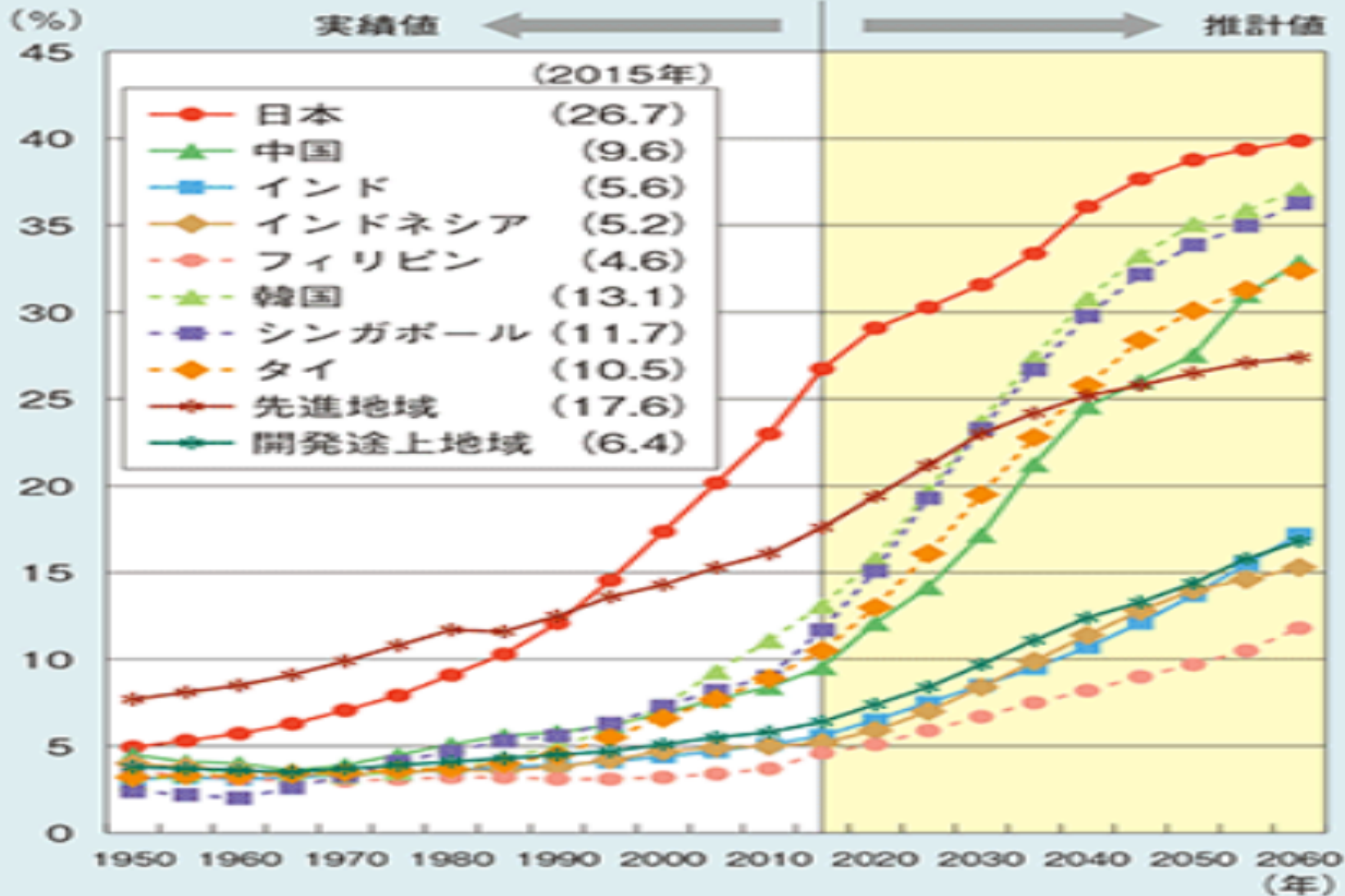
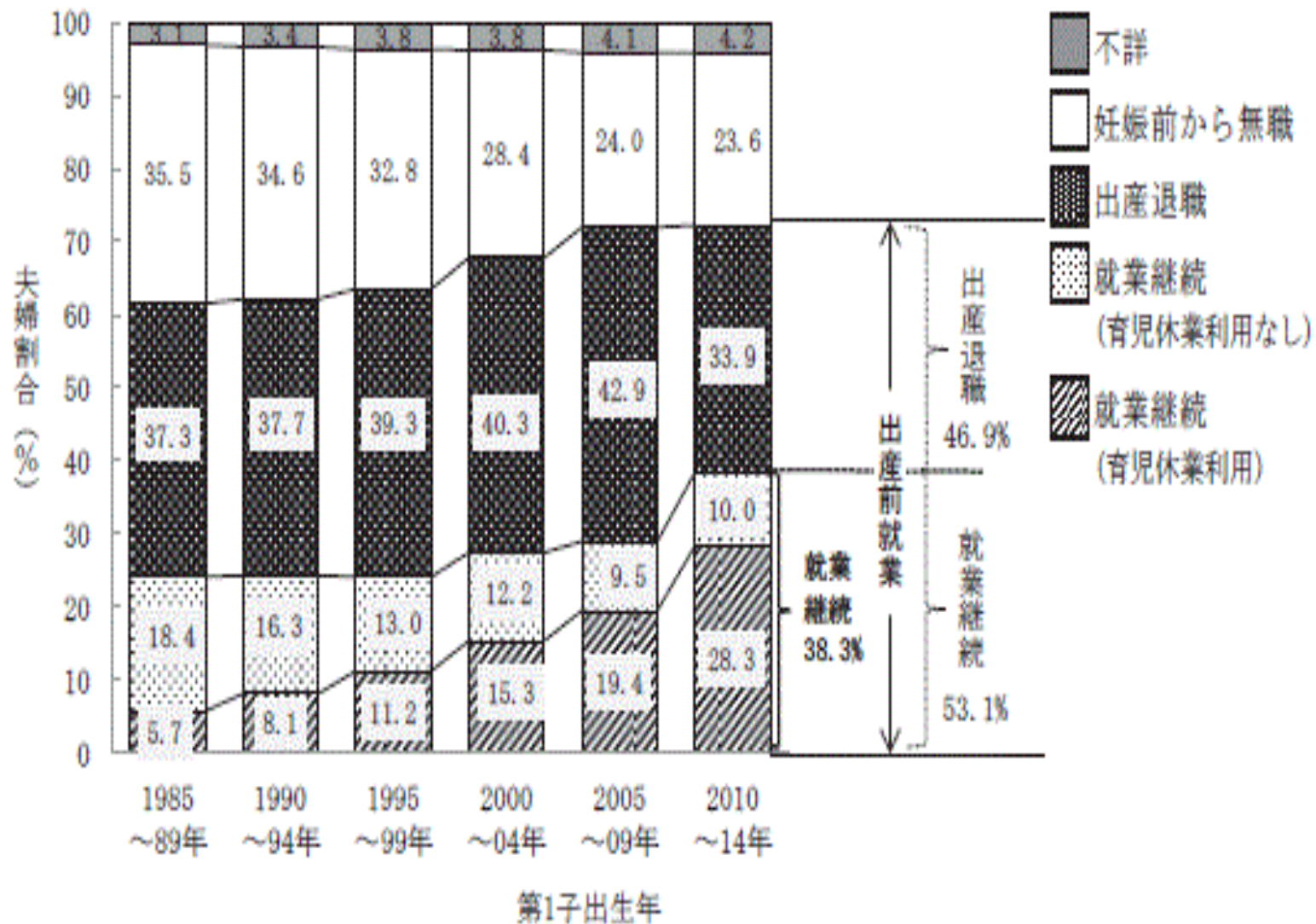


図11 出産前後の妻の就業変化(第1子の出生年別)

※社会保障・人口問題研究所 第15回出生動向基本調査(2015年)より



共稼ぎ化が不可逆的に展開している

◆ 日本的雇用慣行の守備領域の縮小

⇒ ⇒ ⇒ 明らかな局面変化

◆ 現局面にふさわしい政策の転換の必要性

⇒ ⇒ ⇒ 正規の共稼ぎを応援し励ます両立支援策

そして、非正規の条件の改善 + 両立支援

策

◆ 明確な転換の視点に立てないないのはなぜか？

① 高度成長期の成功モデルへの拘泥がマイナス作用

② 日本的雇用慣行に守られた人々 / 非正規との溝

・・・分断された社会の架け橋を探る？！

女性/男性にとって働く意味？

○女性が継続的に働こうとするのは、なぜか。

◆男性の稼得力の弱体化

◆女性の働くことへの欲求？

経済的必要のため/ 家族のため/ 経済的自立

のため/ 自身と社会とをつなぐ還を求めて？

◆男性が働くことへの欲求？

「会社人間」からの離陸/ 稼得役割一点ばり

からの解放/ プライベートの充実・役割獲得

○日本的雇用慣行に枠づけられた生き方から

架け橋へのチャレンジ (育児・介護休業法を例として)

- 育児休業法として成立（1991年）：育児休業、介護休業の申し出に対して、それを理由とする解雇その他不利益な取り扱いを禁止
- 2005年：有期契約労働者に対象を拡大、育児休業期間の拡大（1歳6か月まで）、休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇制度の創設

※有期雇用の取得条件:雇用された期間が1年以上/子が1歳6か月までの間に雇用満了しない場合

◆ひとつのチャレンジ：正社員を前提に考えられてきた制度を、有期雇用者も安心して取得できる制度改革を模索・・・重要な架け橋の役

参考文献

朝日新聞東京本社社会部『会社人間のカルテ』新潮文庫、1983年。

斉藤茂男『サラリーマンは幸福か—慶応Kゼミ24人の軌跡』ちくま文庫、
1988年。

木本喜美子「企業社会と家族」(宮本みち子ほか『リスク社会のライフデザイン—変わりゆく家族をみすえて』放送大学、2014年)。

木本喜美子「仕事と結婚をめぐる若者たちの模索」(石井まこと他編『地方に生きる若者たち—インタビューからみえてくる仕事・結婚・暮らし』旬報社
2017年)。

大沢真理『企業中心社会を超えて—現代日本をジェンダーで読む』岩波現代文庫、2020年。